

# Impacto de género del teletrabajo: experiencias del confinamiento y recomendaciones para una futura regulación

Sara Moreno-Colom

## Resumen ejecutivo

IGETECO es una investigación financiada por la convocatoria de Fondos Supera COVID-19 y realizada por [el Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo](#) – QUIT de la UAB y el [Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona](#) (IERMB). El proyecto analiza el impacto de género del teletrabajo y las rutinas de confinamiento con un doble objetivo: explorar la distribución, entre mujeres y hombres, de los trabajos, tiempos y espacios dentro del hogar, así como captar los costes y riesgos cotidianos ocasionados por esta situación.

La crisis del Covid-19 plantea un escenario nuevo donde el teletrabajo emerge como una solución obligada en un contexto de confinamiento donde se funde lo laboral y lo doméstico. La novedad reside en el volumen de personas forzadas a realizar el trabajo remunerado en el hogar de manera simultánea con el resto de la familia y actividades domésticas. En esta tesitura, resulta imprescindible analizar el impacto de género del trabajo a distancia.

Los resultados obtenidos apuntan que el teletrabajo, lejos de favorecer la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados, refuerza la brecha de género en la distribución de dichas tareas, además de implicar mayores costes laborales y personales para las mujeres. A partir de estos hallazgos, se plantea una reflexión sobre los riesgos y las oportunidades que implica la regulación del teletrabajo más allá del contexto de pandemia, así como un conjunto de propuestas y recomendaciones orientadas a establecer las condiciones que dicha modalidad debe reunir para no reforzar las desigualdades de género en el futuro.

## Introducción/Contexto

La pandemia de la Covid-19 introduce la obligación del teletrabajo en un contexto de confinamiento donde aumenta la carga y el volumen del trabajo doméstico y de cuidados con el cierre de los centros educativos y la imposibilidad de recibir servicios de atención a las personas o el hogar. Más allá de lo obvio, cabe preguntarse por el impacto de género del teletrabajo en una situación de confinamiento que acentúa el carácter simultáneo de la cotidianeidad. Una cuestión que parte de las desigualdades existentes para analizar las relaciones de poder y las estrategias cotidianas: ¿Cómo se distribuyen los espacios, tiempos y trabajos dentro del hogar?; ¿Las rutinas de confinamiento refuerzan los roles tradicionales de género o la corresponsabilidad?; ¿Cuál es el coste cotidiano del teletrabajo obligado para hombres y mujeres? ¿Qué condiciones debe incorporar el teletrabajo para garantizar la igualdad de oportunidades?

Con el fin de dar respuesta a estos interrogantes, el proyecto IGETECO desarrolla una estrategia metodológica de carácter mixto, combinando el análisis cuantitativo y cualitativo, tomando como estudio de caso una institución pública de Cataluña. En primer lugar, explota distintas fuentes de datos estadísticas para obtener una aproximación a la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento y definir una tipología sociológica. En segundo lugar, a partir de la explotación estadística, se desarrolla la fase cualitativa basada en la realización de 36 entrevistas en profundidad a 24 perfiles según la tipología diseñada a partir de las variables: género, ciclo vital, categoría profesional y modalidad de teletrabajo. El trabajo de campo cualitativo se realiza durante los meses de febrero y marzo del 2021.

“ El confinamiento fue muy duro por mi parte, porque yo tenía..., mi compañero estaba en ERTE, pero cogió una depresión. O sea que yo no podía..., no tenía su apoyo. Tengo dos hijos pequeños que teníamos que estar con ellos, con un ordenador, para seguir las clases. Y mi madre vivía sola, confinada también, y yo le iba a comprar también. O sea que prácticamente toda la carga cayó sobre mí. ” (Mujer, administrativa)

“ Había una especie de rutina..., no es establecida de manera explícita, pero sí intentábamos recortarnos, por ejemplo, un espacio de una hora, una hora yo trabajo y una hora yo me quedo con el niño. Más o menos así. Y luego dependiendo de las necesidades. Pero, sí, intentábamos hacer unos turnos más o menos equitativos y que nos vinieran bien a los dos. ” (Hombre, técnico)



Los resultados principales indican que el teletrabajo refuerza las desigualdades de género en la distribución de los tiempos y los trabajos. Si bien es cierto que durante el confinamiento aumenta la participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado, lo hace según las dinámicas anteriores al inicio de la pandemia. De manera que el incremento del volumen de tareas que implica la situación de cierre recae sobre las mujeres, al tiempo que acentúa la segregación del trabajo doméstico y los hombres se ocupan, principalmente, de cocinar y comprar.

Se identifica, sin embargo, un perfil específico de hombres potencialmente más igualitarios y que desarrollan un papel importante como motor de cambio. Son aquellos técnicos, que trabajan en la Administración Pública, y que tienen a cargo cuidado de criaturas. Es importante también para este perfil el peso de las variables relacionales, dado que su asunción de las tareas domésticas y de cuidado se da especialmente cuando la situación de su pareja requiere de presencialidad o de una mayor disponibilidad laboral. Por otro lado, también emerge un colectivo específico que, en este caso, experimentan un freno al motor de cambio; las mujeres directivas con adultos dependientes a cargo. Éstas vieron empeorar su cotidianidad en tanto que se vieron absorbidas por el teletrabajo hacia una intensificación de sus responsabilidades de cuidados, que se reforzaron claramente.



Los resultados, además, ofrecen una visión de los tipos de conflicto cotidiano, y su gestión, derivados de la pandemia y el teletrabajo, los cuales varían también según el género: mientras que los hombres suelen tener conflictos basados en aspectos laborales, las mujeres los experimentan en el ámbito doméstico-familiar. Como respuesta a dichos conflictos, los hombres, siguiendo una lógica diacrónica del tiempo, desarrollan una gestión funcional y adaptativa de sus tareas basada en la tecnificación y fragmentación temporal que escapa a una problematización del conflicto. En cambio, las mujeres sí que experimentan esta problematización, dado que la lógica sincrónica de la doble presencia las atrapa en la dificultad de simultanear constantemente el trabajo remunerado, doméstico y de cuidado. En este sentido, se evidencia como el teletrabajo refuerza las diferencias en los modos de vivir y pensar la vida cotidiana entre las mujeres y los hombres, más allá del tiempo que dedican a cada actividad.

Es preciso destacar que, aunque las experiencias del teletrabajo fueron considerablemente distintas y heterogéneas entre los diferentes perfiles, las expectativas y proyecciones de futuro en torno a esta modalidad se mostraron mucho más homogéneas y parecidas entre sí. Así pues, se considera que el ideal del teletrabajo construido es mucho más atractivo que las experiencias vividas en sí.

En definitiva, se plantean los límites del teletrabajo para transformar las actitudes y los comportamientos de las mujeres y los hombres dentro del ámbito doméstico si no se acompaña de planes de igualdad específicos. Contrariamente, esta modalidad de trabajo implica el riesgo de reforzar la centralidad productiva masculina y la responsabilidad femenina en las tareas de cuidado, sobre todo de las personas adultas dependientes. Por todo ello, se apunta el riesgo de que el teletrabajo sea una falsa solución para la conciliación de las mujeres todo perdiendo la oportunidad que podría representar para fomentar la corresponsabilidad de los hombres.

A partir de los resultados, se apuntan a continuación una serie de propuestas y líneas de actuación para minimizar un eventual impacto de género negativo de un futuro modelo de teletrabajo.

En primer lugar, se apunta un conjunto de premisas conceptuales que deberían guiar la concreción del modelo:

### El teletrabajo como una modalidad

- ✓ De trabajo y no una medida para dar respuesta a otros objetivos como las necesidades derivadas de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ✓ Combinada con la modalidad del trabajo presencial que forma parte de la organización del trabajo de cada servicio, área, unidad o equipo.
- ✓ Definida según una organización del trabajo diferente a la modalidad presencial y que puede ser reversible.
- ✓ Que regula el ámbito laboral en el ámbito doméstico con el objetivo de mantenerlos separados y evitar contribuir en su fusión dentro de los hogares.
- ✓ Donde hay que revisar la idea de control horario vinculada al trabajo presencial dado que resulta más difícil regular la jornada laboral y el derecho a la desconexión.
- ✓ Característica del lugar de trabajo y no un derecho individual vinculado a determinadas situaciones (enfermedad, responsabilidades de cuidado, edad, etc.).
- ✓ Que se adapta a la heterogeneidad de los puestos de trabajo realizando una previa valoración y evaluación de su carga.
- ✓ Que prevé la adaptación de todos los permisos laborales existentes para el trabajo presencial, no es un permiso laboral más.
- ✓ Organizativa que requiere de un diseño desvinculado del debate sobre la productividad y el control horario.
- ✓ Que implica formación, previa y continua, así como el apoyo institucional para asegurar su buen funcionamiento y evitar el uso discrecional.

### Dicha modalidad de teletrabajo

- ✓ Representa un cambio estructural en la cultura laboral que debe basarse en la confianza y responsabilidad.
- ✓ Requiere de un cambio en la cultura organizativa que contemple todo el personal a fin de evitar que se convierta en una modalidad excluyente, polarizando y discriminatoria.
- ✓ Conlleva riesgos laborales específicos que hay que prever para poder diseñar los protocolos pertinentes.
- ✓ Debe implementarse con el apoyo de un sistema de monitorización y seguimiento orientado a captar los efectos, costes o perjuicios que puede implicar desde la perspectiva de género.

En segundo lugar, se proponen aspectos más concretos orientados a la definición de las medidas. Se trata de una batería de propuestas complementarias, que no se autoexcluyen, desde un planteamiento integral propio de la transversalidad de género. Se presentan en cuatro bloques:

## Organización del trabajo

- ➔ Revisar los puestos de trabajo para valorar si es viable la modalidad del teletrabajo.
- ➔ Definir la modalidad del teletrabajo según la naturaleza del puesto de trabajo.
- ➔ Incluir la doble modalidad (presencial y virtual) en la organización del trabajo.
- ➔ Organizar el trabajo diferenciando el trabajo en equipo y el autónomo.
- ➔ Combinar la autogestión y auto organización del trabajo con la coordinación de equipo.
- ➔ Organizar el trabajo según tareas presenciales y virtuales.
- ➔ Definir el sistema de coordinación del trabajo presencial y virtual.
- ➔ Establecer planes de comunicación fluida, directa y transparente.
- ➔ Promover la gestión efectiva de los canales de comunicación.
- ➔ Potenciar la gestión colectiva de los problemas individuales vinculados a la modalidad.
- ➔ Evitar los riesgos de aislamiento de las personas en la organización del trabajo.
- ➔ Definir un plan personal que concrete tareas, objetivos y días del teletrabajo

## Tiempo de Trabajo

- ➔ Desarrollar medidas orientadas a reforzar la separación de las esferas profesional y personal
- ➔ Sincronizar el tiempo y el espacio dentro del equipo de trabajo.
- ➔ Organizar el tiempo de trabajo según la organización del trabajo y la distribución de las tareas.
- ➔ Dividir la jornada laboral en una franja fija, para mantener parte del horario, y una franja flexible.
- ➔ Fomentar la autonomía en la gestión flexible del tiempo según el horario laboral fijo.
- ➔ Garantizar el derecho a la desconexión.
- ➔ Promover medidas que permitan reducir las interrupciones durante la jornada laboral.
- ➔ Promover medidas que faciliten realizar pausas de descanso durante la jornada laboral.
- ➔ Establecer límites horarios en las reuniones virtuales.
- ➔ Establecer medidas de control que no impliquen presión productiva ni presencialidad virtual.

## Recursos

- ➔ Considerar los riesgos específicos de la modalidad del teletrabajo más allá de los pensados bajo el patrón masculino y el trabajo presencial en espacio público.
- ➔ Regular las nuevas situaciones en términos de riesgos, así como prever los vacíos legales en términos de organización trabajo, prevención, registro horario, seguridad información y protección datos.
- ➔ Definir indicadores para evaluar los nuevos riesgos relacionados con: carga total de trabajo, agotamiento emocional, estrés, ergonomía, ciberviolencias y ciberseguridad.
- ➔ Establecer protocolos de actuación y programas de prevención específicos para los riesgos vinculados al teletrabajo.
- ➔ Desarrollar programas de detección de las violencias de género en la modalidad del teletrabajo.
- ➔ Preservar el derecho a la intimidad, la vida privada, la protección de datos y la confidencialidad.

- ➔ Impulsar políticas de prevención contra las vigilancias, el control remoto y la seguridad cibernética.

### **Riesgos laborales y psicosociales**

- ➔ Considerar los riesgos específicos de la modalidad del teletrabajo más allá de los pensados bajo el patrón masculino y el trabajo presencial en espacio público.
- ➔ Regular las nuevas situaciones en términos de riesgos, así como prever los vacíos legales en términos de organización trabajo, prevención, registro horario, seguridad información y protección datos.
- ➔ Definir indicadores para evaluar los nuevos riesgos relacionados con: carga total de trabajo, agotamiento emocional, estrés, ergonomía, ciberviolencias y ciberseguridad.
- ➔ Establecer protocolos de actuación y programas de prevención específicos para los riesgos vinculados al teletrabajo.
- ➔ Desarrollar programas de detección de las violencias de género en la modalidad del teletrabajo.
- ➔ Preservar el derecho a la intimidad, la vida privada, la protección de datos y la confidencialidad.
- ➔ Impulsar políticas de prevención contra las vigilancias, el control remoto y la seguridad cibernética.

### **Agradecimientos**

El estudio ha sido posible gracias a la financiación recibida en la convocatoria Fondo Supera Covid-19, creado por Crue Universidades Españolas, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y Banco Santander.

### **Referencias / información**

- Borràs Català, Vicent & Moreno Colom, Sara (2021). La crisis de la covid-19 y su impacto en los trabajos: ¿Una oportunidad perdida?. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 7, 187-209. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.100>
- [Web](#)